
INFORMATIVO 14/2022
LEI Nº 14.311/2022¹ – RETORNO AO TRABALHO DA
EMPREGADA GESTANTE NO PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19

Na manhã desta quinta-feira, 10 de março, foi publicada a Lei nº 14.311/2022, que altera a Lei 14.151/2021, para disciplinar o afastamento das empregadas gestantes, inclusive as domésticas, não imunizadas, das atividades presenciais.

O artigo 1º ainda prevê o afastamento das empregadas gestantes do trabalho presencial, porém, na hipótese da falta de imunização completa como estabelece o Plano Nacional de Imunização — PNI. Nesse caso, como houve veto no Projeto de Lei que autorizava o pagamento da licença-maternidade, caberá ao empregador o pagamento do salário.

A empregada afastada permanecerá à disposição do empregador para exercer suas atividades por teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância. Nesse caso, visando compatibilizar a execução do trabalho, poderá o empregador alterar a função da empregada, sem prejuízo no salário, assegurado, nesse caso, o retorno à função na retomada do trabalho presencial.

A lei ainda contempla a previsão do retorno às atividades presenciais da empregada gestante em qualquer das seguintes situações: **a)** após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; **b)** após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; **c)** mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade.

Ponto polêmico na lei é a opção pelo retorno às atividades presenciais da empregada gestante que se recusa a vacinar, previsto no item “C” acima (inciso III, parágrafo 3º, do art. 1º). Nesse caso, a trabalhadora é obrigada a assinar um termo de responsabilidade e de livre consentimento ao trabalho presencial, com compromisso de cumprir todas as medidas preventivas estabelecidas pela empresa.

Vale lembrar que, embora a lei faça a ressalva de que a previsão da opção pela vacinação da empregada gestante (inciso III, parágrafo 3º, do art. 1º) constituir expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, cabe ao empregador manter seu ambiente de trabalho seguro e livre de qualquer agente de risco à saúde de seus trabalhadores.

¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14311.htm

A lei estabelece, ainda, a proibição de imposição à gestante que fizer a escolha pela não vacinação, de qualquer restrição de direitos.

Pois bem. O Supremo Tribunal Federal - STF, em dezembro de 2020, ao julgar as ações sobre a vacinação compulsória da população contra a Covid-19, entendeu que o Estado poderia determinar a obrigatoriedade e impor restrições aos que recusassem.

O Ministério Público do Trabalho — MPT², no mesmo sentido, adotou posição favorável à demissão por justa causa de empregados que se recusam a se vacinar, após a adoção de medidas voltadas à conscientização e à promoção da imunização coletiva, pois a recusa individual e injustificada não pode colocar em risco a saúde dos trabalhadores da empresa.

Há decisões da Justiça do Trabalho reconhecendo a demissão por justa causa de empregados que se negaram a vacinar injustificadamente. O Tribunal Superior do Trabalho — TST ainda não analisou a matéria, mas, no ano passado, a então presidente do Tribunal, em entrevista, afirmou que as empresas têm o direito de demitir empregados que se negam a vacinar³. Também é importante ressaltar que o próprio TST vai exigir o comprovante de vacinação para ingresso em sua sede, assim como vários órgãos e Tribunais.

Portanto, há uma insegurança jurídica gerada pela previsão do inciso III, parágrafo 3º, do art. 1º da lei 14.311/2022.

O empregador é obrigado, por força dos arts. 157/158 da CLT, a manter o meio ambiente de trabalho saudável, situação que conflita com o direito individual do trabalhador que se nega a cumprir as normas estabelecidas pela empresa para contenção da Covid-19.

Dessa maneira, como a empresa é responsável pela manutenção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, deve reforçar junto a seus trabalhadores os protocolos de prevenção à Covid-19.

Nessa situação, cada empresa, analisando os riscos jurídicos, deve tomar as decisões sobre o caminho a seguir.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília, 10 de março de 2022.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

² Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirusveja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

³ Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/14/empresa-tem-direito-de-demitir-quem-recusa-a-vacina-diz-presidente-do-tst.htm>



Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 14.311, DE 9 DE MARÇO DE 2022

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.

[Mensagem de veto](#)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei altera a [Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021](#), para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Art. 2º O art. 1º da [Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§ 1º A empregada gestante afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

§ 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;

II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;

III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo;

IV - (VETADO).

§ 4º (VETADO).

§ 5º (VETADO).

§ 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

§ 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela." (NR)

Art. 3º (VETADO).

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 9 de março de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.3.2022

*